



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y**  
**GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTORA:**

Br. Anaya Dela cruz, Nora

**ASESOR:**

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ- 2018**

.....  
Dr. MOLINA GALLEGOS DANIEL

Presidente

.....  
Mg. ORELLANA QUISPE LUCY

Secretario

.....  
Dr. HUAMÁN DE LA CRUZ, ALEJANDRO MÁXIMO

Vocal

A Dios, todo poderoso que me dio la vida, y  
a mi familia que han estado conmigo en todo  
momento.

Nora

## AGRADECIMIENTOS

A la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo por brindar una educación de calidad y oportunidad para continuar estudios de maestría mediante la Escuela de Posgrado en Administración de la Educación.

A las distinguidas autoridades, docentes, y personal administrativo de la Universidad César Vallejo de Trujillo, Sub-Sede Ayacucho, Programa Especial de Posgrado, Sector Educación; por permitirme seguir formándome en mi vida profesional.

A mí apreciado asesor, **Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo**, por sus consejos y orientaciones acertadas en el desarrollo y culminación de esta investigación.

A los directores y a la plana de docentes de las instituciones educativas Públicas del Distrito de Santillana de la provincia de Huanta, por las facilidades prestadas para el acopio de datos para el desarrollo de esta investigación.

La autora.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Anaya De La Cruz, Nora, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 28604217, con la tesis titulada: “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 03 de marzo del 2018.



-----

Br. Anaya De La Cruz, Nora

DNI N° 28604217

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”, con la finalidad de Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones mencionadas, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## ÍNDICE

### PÁGINAS PRELIMINARES

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| Página del Jurado .....           | ii        |
| Dedicatoria .....                 | iii       |
| Agradecimiento .....              | iv        |
| Declaratoria de autenticidad..... | v         |
| Presentación .....                | vi        |
| Índice.....                       | vii       |
| <b>RESUMEN .....</b>              | <b>ix</b> |
| <b>ABSTRACT.....</b>              | <b>x</b>  |

### I. INTRODUCCION

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1.1 Realidad problemática .....       | 12 |
| 1.2 Trabajos previos .....            | 13 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema..... | 18 |
| 1.4 Formulación del problema .....    | 25 |
| 1.4.1. Problema general.....          | 25 |
| 1.4.2. Problemas específicos .....    | 25 |
| 1.5 Justificación del estudio .....   | 26 |
| 1.6 Hipótesis .....                   | 26 |
| 1.6.1. Hipótesis general .....        | 26 |
| 1.6.2. Hipótesis específicos .....    | 27 |
| 1.7 Objetivos .....                   | 27 |
| 1.7.1. Objetivo general.....          | 27 |
| 1.7.2. Objetivos específicos .....    | 27 |

### II. MÉTODO

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Diseño de investigación .....       | 30 |
| 2.2. Variables, Operacionalización ..... | 30 |
| 2.2.1. Variables .....                   | 30 |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.2. Operacionalización de variables .....                                      | 31 |
| 2.3. Población y muestra .....  | 32 |
| 2.3.1. Población .....  | 32 |
| 2.3.2. Muestra .....  | 32 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ... | 32 |
| 2.4.1. Técnica .....  | 31 |
| 2.4.2. Instrumento .....  | 32 |
| 2.4.3. Validez .....  | 32 |
| 2.4.4. Confiabilidad .....  | 32 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos .....   | 32 |
| 2.6. Aspectos éticos .....  | 32 |
| <br><b>III. RESULTADOS</b>  |    |
| 3.1. A nivel descriptivo .....  | 34 |
| 3.2. A nivel inferencial .....  | 39 |
| 3.2.1. Prueba de normalidad .....   | 40 |
| 3.2.2. Prueba de hipótesis .....  | 40 |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b> .....  | 46 |
| <b>V. CONCLUSIONES</b> .....  | 51 |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....  | 54 |
| <b>VII. REFERENCIAS</b> .....   | 56 |
| <br><b>ANEXOS</b>   |    |
| <b>Anexo N° 01:</b> Acta de aprobación de originalidad de la UCV                  |    |
| <b>Anexo N° 02:</b> Declaración jurada de originalidad                            |    |
| <b>Anexo N° 03:</b> Instrumento   |    |
| <b>Anexo N° 04:</b> Validación de instrumentos                                    |    |
| <b>Anexo N° 05:</b> Matriz de consistencia  |    |
| <b>Anexo N° 06:</b> Constancia que acredite la realización del estudio            |    |
| <b>Anexo N° 07:</b> Otras evidencia   |    |



## RESUMEN

El propósito que se buscó con el presente estudio fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. El estudio es de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional; contó con una muestra de 50 docentes de los que se recogió la información utilizando el cuestionario. Los datos fueron procesados con el estadígrafo de Tau<sub>b</sub> de Kendall contenida en el software IBM - SPSS versión 24.0, lo que permitió llegar a la siguiente conclusión: Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau<sub>b</sub> de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,743, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . ( $t_b = 0,743$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) (Ver tabla 1).

**Palabras clave:** Cultura organizacional y la satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction in teachers of the educational institutions of the District of Santillana. Huanta, 2017. The study is non-experimental, with descriptive correlational design; It had a sample of 50 teachers from whom the information was collected using the questionnaire. The data was processed with Kendall's Tau\_b statistician contained in the software IBM - SPSS version 24.0, which allowed to reach the following conclusion: There is a relationship between organizational culture and job satisfaction in teachers of educational institutions of Santillana District. Huanta, 2017. This result is corroborated with Kendall's Tau\_b statistical test, showing us that the value of the correlation coefficient is 0.743, which reflects a moderate level of correlation, between the organizational culture and teacher job satisfaction, and the value of p (level of significance) is  $0.000 < 0.05$ . ( $t_b = 0.743$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) (See table 1).

**Key words:** Organizational culture and job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problema**

En las diferentes organizaciones los individuos poseen una característica particular, estas son conductas que influyen en lo miembros que conforman la Institución Educativa. En ciertas instituciones que prestan servicios de educación, consideran su prioridad la aplicación de su misión, visión y objetivos encaminados a la enseñanza y aprendizaje de los educandos.

En estos tiempos los padres de familia manifiestan su inconformidad en cuanto a la enseñanza; refieren que no hay un buen desempeño docente; al mismo tiempo, los docentes no están conformes con las políticas educativas y por tanto salen a protestar y defender sus derechos en relación al trabajo, a través de esta inestabilidad surgen las huelgas; en consecuencia, provoca desorganización en el país, no es novedoso este tipo de problemáticas a nivel nacional, que de por sí, es una cultura organizacional, puesto que, cada uno de ellos tienen creencias y valores compartidos.

En el Perú, según los estudios de Zumaeta (2015, citado por Campos, 2016), expresa mediante su estudio la relación de los colaboradores con los jefes lo siguiente; que de 3300 colaboradores; un 57% de peruanos indican tener una buena relación con su jefe. Sin embargo, un 77% considera que puede realizar un mejor trabajo que su jefe y un 64% indicando que renunciaría para no ver más a su jefe. En consecuencia la relación entre ambos agentes, genera un equilibrio laboral e implica en la cultura organizacional de dicha institución.

Las instituciones educativas del Distrito de Santillana, provincia Huanta, no son ajenos a esta problemática, en la actualidad, la cultura organizacional ha ido decayendo a falta de actitudes y carencia de valores, en vista de este problema no hay una sólida organización entre el trabajo y las actividades. Se pueden observar en las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y las relaciones sociales. Asimismo tenemos la influencia y la falta de desarrollo en cuanto a las tareas encomendadas.

Del mismo, se percibe el trabajo en los docentes de manera aislada, sin apoyo de superiores y mucho menos entre colegas, este tipo de circunstancias se desligan en problemas; y pueden ser precursoras de la ingratitud del esfuerzo, poca comunicación entre miembros, y un liderazgo autoritario.

Bajo estas premisas, se desarrolló la investigación titulada: Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Por consiguiente, se puede enunciar que la cultura organizacional, tiene como objetivo principal alcanzar mejor el posicionamiento dentro de las Instituciones Educativas, siendo un recurso humano clave para lograr una serie de objetivos anuales, y conocer la satisfacción laboral de los docentes, siendo esencial la formación en estrategias para la mejora educativa.

## **1.2. Trabajos previos**

Tal como señalan algunos **antecedentes internacionales** como la de Polanco (2014). En la tesis de tipo transaccional descriptivo titulada: El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. La muestra fue constituida por 150 docentes con plaza en propiedad que laboran en el Instituto Tecnológico de Administración de Empresas, empleando como instrumento el cuestionario a docentes y directivos. Arribando al siguiente resultado:

Los principales insatisfechos laborales derivados de la interacción y la relación humana en el trabajo son defectos humanos los intereses limitados (90%), hablar demasiado (89%) y la ambición (70%), que son considerados por los docentes como principales fuentes de insatisfacción laboral.

Estos elementos como otros más evidencian que en el centro educativo existen tensiones importantes asociadas a las relaciones humanas, que deben ser mejoradas como producto de la convivencia social entre docentes.

Asimismo, Montaña y Torres (2015), realizaron la tesis titulada: Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero. Con el objetivo de Caracterizar la Cultura Organizacional de una empresa del sector financiero en Colombia mediante la aplicación de la metodología para describir cultura organizacional en Colombia (MEDECO), propuesta y desarrollada en la investigación del Doctor Carlos Eduardo Méndez Álvarez, con el fin de evaluar si ella es o no pertinente para el proceso de cambio que ha sido planeado para dicha organización. El instrumento de medición del Clima Organizacional se realizó mediante la aplicación del Clima en las Organizaciones Colombianas ha sido aplicado en más de 250 empresas colombianas de todos los sectores y tamaños de la economía colombiana con fines académicos y de consultoría lo que le ha permitido en todos los casos definir el perfil de la organización y de los rasgos característicos de clima en los diferentes niveles y/o departamentos. Arribando al siguiente resultado:

Al definir las categorías de análisis, se efectuó la agrupación en tendencias para describir el comportamiento real en la empresa, discriminando en una frase la orientación de cada uno de las rasgos altamente arraigados agrupados previamente, lo cual generó como resultado tres tendencias, que son: Estructura y División del trabajo (20), Calidad de las relaciones interpersonales (15), y Políticas Corporativas (6), Prioridad en Conocimiento de la Organización y Capacitación (6), Pertenencia y Satisfacción con la Institución (5), Enfoque en Eficiencia y Productividad (4) y Recursos Adecuados (1).

Al mismo tiempo, Tipán y Toctaguano (2010), en la investigación de nivel descriptivo y explicativo titulado: Evaluación del rol docente y el comportamiento axiológico de los estudiantes de los quintos cursos en su formación del Colegio Nacional "Carlos María de la Torre". En una muestra constituida por 93 docentes, se empleó como instrumento encuestas a los docentes y estudiantes del Colegio Nacional "Carlos María de la torre" del sector de El Quinche, para conocer cuáles son sus principales falencias de la ética, donde arribó a las siguientes conclusiones:

En el colegio Nacional Carlos María de la Torre, en el Plan Educativo no se ha considerado temas como formación ciudadana en el buen vivir y la práctica de valores. Por tanto es eje transversal en las conductas de los estudiantes. No obstante el docente al no tratar temas relacionados a la axiología, los estudiantes viven desorientados.

Respecto a los antecedentes a **nivel nacional** Ruíz (2016), en su investigación de estudio es el no experimental, el diseño es descriptivo correlacional y los métodos el deductivo e inductivo, titulado: Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad De Gestión Educativa Local – Provincia De Ascope, 2014. Se trabajó con una población censal de 20 trabajadores de planta de la UGEL Ascope; se ha empleado 2 cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio. Concluyendo, que:

El nivel de relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la UGEL Ascope – 2014, es de, 0.710; esto indica que entre las dos variables existe una relación regular alta (considerable). Es decir mientras mejora la cultura organizacional también lo hace la gestión educativa. . Por tanto se puede decir que la variación en la variable cultura organizacional impacta en la variable gestión educativa.

La situación de la cultura organizacional en la UGEL Ascope – 2014, aun es regular por cuanto existen varias dimensiones por mejorar, como aquellos relacionados a las dimensiones de trabajo en equipo y de liderazgo.

La situación de la gestión educativa en la UGEL Ascope – 2014, aun es regular por cuanto existen varias dimensiones por mejorar, como aquellos relacionados a las dimensiones de necesidades e intereses, libertad y participación y poder.

Del mismo modo, Hernández (2016). En la tesis de tipo descriptivo correlacional titulada: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. La muestra que se

tomó en cuenta son 70 personas, empleando como instrumento la escala de Likert (22 ítems). Donde se determinó que sí existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Hospital I Naylamp. Arribando al siguiente resultado:

En referencia a las variables predomina una cultura de mercado en el área de cirugía del Hospital I Naylamp dado que el 90 % está de acuerdo, mientras que el 10 % está en desacuerdo y en lo referente al desempeño laboral se observa el trabajo en equipo dado que el 96 % está de acuerdo y el 4 % está en desacuerdo.

Seguidamente, Castro (2016). En la tesis de tipo Expost facto, dado que se investigan los hechos después de haberse producido titulada: La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración. La muestra que se tomó en cuenta son 86 miembros de la comunidad universitaria de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el período 2011 al 2014. Es decir, docentes permanentes y trabajadores administrativos y de servicios. Se empleó como instrumento la escala de Likert compuesto de (32) afirmaciones, seguidas de cuatro alternativas de respuesta, el cual fue aplicado a los sujetos de la muestra. Se concluye que:

La cultura y clima organizacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos no contribuye al logro de la Acreditación de la carrera de Administración, - periodo 2011 al 2014, debido a la Facultad no ha implementado un sistema al respecto, lo que se manifiesta en que la declaración de los valores organizacionales del Plan Estratégico, se limitan a su mención, pero no han sido definidos ni menos se ha establecido que se utilizarían para su logro.

Igualmente, Quispe (2015). En la tesis de tipo experimental- Transeccional – descriptivo – correlaciona, titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Tomando como cuenta a 30 trabajadores. Se aplicó un cuestionario estructurado,



tipo escala de Likert, para diagnosticar el clima organizacional, compuesto por 21 ítems correspondiente a 5 dimensiones, y para medir la satisfacción laboral, compuesto por 14 ítems correspondiente a 2 dimensiones, validados por tres expertos en la materia. La autora concluye que:

Existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó las dimensiones de clima organizacional la estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad se correlacionaron de forma significativa y positiva con la satisfacción laboral. Sin embargo no se encontró relación entre la dimensión recompensa con la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial el Apurímac.

También, Catillo y Ruiz (2017). En la tesis de tipo descriptivo correlacional, titulada: Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos Utcubamba S.A.C, Bagua Grande, Amazonas, 2016. Tomando como cuenta a 54 trabajadores. Se aplicó la escala CL-SPC diseñada por Palma (2004); y para medir la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, se consideró la escala SL-SPC diseñada por Palma (1999), ambos instrumentos valoran las respuestas en la escala de Likert. Concluyendo que:

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Empresa Municipal de Servicios Eléctricos Utcubamba S.A.C 2016. De los 54 colaboradores investigados, el 40.7% considera que el Clima Organizacional es Promedio, seguido de ello el 29.6% de colaboradores considera que el clima organizacional es bajo y también alto. De igual manera la Satisfacción Laboral refleja un 40.7% como indicador de nivel medio, seguido de ello se refleja un 29.6% de satisfacción laboral bajo y alto. Para ambos constructos se tiene una tendencia similar baja y alta, así que los resultados están en un nivel medio y se debería de considerar realizar mejoras para minimizar los niveles bajos de dichos indicadores.

Para terminar tenemos a Morocho (2012), en la investigación de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental-transversal, titulado: cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primarias Red N° 7 Callao. En una muestra de 184 (100%) de docentes, empleando como instrumentos el inventario de cultura organizacional y cuestionario de desempeño docente, arribó a las siguientes conclusiones:

Si existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria pertenecientes a la Red No 7 de la región Callao. Es decir, a un mejor clima organizacional en la escuela se presenta un mejor desempeño de los docentes y viceversa. También el reconocimiento del trabajo, esfuerzo, compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos institucionales por parte del profesor va a conllevar a un buen desempeño de sus funciones como profesional docente.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Cuando se habla de **cultura organizacional** se describe a un patrón de conducta utilizado por los individuos y grupos que poseen una personalidad y características propias (Minsal y Pérez, 2004, p.1). La cultura organizacional se **sustenta en la antropología**, tomando en cuenta los planteamientos de Schein (1988 citado por Rodríguez, 2013), sostiene que “es un patrón de presunciones básicas inventadas y desarrolladas por un grupo durante el proceso de aprendizaje en ciertos problemas de adaptación interna y externa, concluyendo positivo en la forma de pensar y sentir sobre los problemas de organización”.

También Robbins (1995), concibe a las organizaciones como culturas, que constituye un fenómeno bastante reciente. Asimismo en la década de los 80, a través del secreto de la técnica empresarial japonesa contribuyeron a la cultura organizacional como un componente de organización, muy vinculada a la comunicación. Otros autores como Thevenet (1986 citado por Rodríguez, 2013), expresa que “es el cemento que aglomera a todos los componentes de empresa;

producto de ella una historia, un conjunto de experiencias y conocimientos, de formas de actuar y de pensar” (p.2).

De acuerdo al planteamiento expuesto, surge la necesidad de considerar la cultura organizacional como un componente que determina la eficiencia y eficacia en los miembros que lo componen en cada una de las instituciones educativas.

Según el Ministerio de Salud (2009, p.19) define a la cultura organizacional como “un conjunto de creencias, normas que comparten sus miembros”. Se puede definir, como una unidad social bajo normas. Significa que, es un modo de vida, en este caso de las instituciones educativas, que tienen un conjunto de creencias religiosas, normas, visión, misión y lema, con el objetivo de alcanzar un fin o triunfos, como se dice, todo ello es aceptada la interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Del mismo modo Ruiz (2016) menciona que es “un conjunto de significados, principios, valores y que le dan una identidad propia y explican la conducta peculiar de los individuos que la forman y de la institución” (p.32).

Todo esto parece confirmar que, la cultura organizacional, se caracteriza porque cada país, por ende cada institución tiene su propia cultura, cada organización desarrolla en ella la interacción entre las personas, participar en sus actividades, los supuestos fundamentales y las aspiraciones entre los miembros.

El mismo autor, anteriormente mencionado afirma que; la clave del éxito se encuentra en la cultura organizacional, el director debe ser un modelo para transmitir una cultura sólida, independientemente de su cargo.

Añádase a este, que cada Institución Educativa presenta su cultura organizacional que se manifiesta mediante el aniversario del colegio, ceremonia a un santo o algún personaje, incorporan sus costumbres locales, reglas de conducta, una forma particular de producir enseñanza y aprendizaje a partir de su contexto o realidad, y es sustancial los conflictos, liderazgo, trabajo en equipo,

comunicación, motivación, son elementos indispensables para generar un cultura organizacional.

**Importancia de la cultura organizacional.** Empleando las palabras de Castro (2016, p. 33), sostiene que, la cultura tiene como función elaborar y transmitir símbolos de identidad individual y social, al mismo tiempo constituye un instrumento de análisis y la organización en la que se desenvuelven.

Otros autores como Schein (citado por Castro, 2016, p.33), asumen que la cultura organizacional tiene **tres niveles culturales**; se incluye aquí, artefactos, valores y las presunciones básicas. En lo que toca a **artefacto**, es el lenguaje oral y escrito de los miembros del grupo. Los **valores**, son creencias que se tornan parte del proceso conceptual en los miembros del grupo. **Las presunciones básicas**, son los instintos implícitos y determinan a la organización la percepción, el pensamiento y sentimiento.

Hay que mencionar que, las grandes potencias económicas en el mundo están incluidas por su contexto, existen elementos que las hacen más eficaces que otras y es allí donde el aporte individual y las relaciones entre los miembros influyen en esta (Pedraza, Obispo, Vásquez & Gómez, 2015). Es importante dejar claro que, cada organización reconoce la integración de sus miembros, al mismo tiempo la cultura.

**Características de la cultura organizacional.** Robbins (1996, citado por Hernández, 2016, p.36), afirma que, cada institución tiene que estar en constante **innovación y asunción de riesgos**, lo más importante es la **atención del cliente**, que conlleva a la **orientación a los resultados** y hacia las personas. También se caracteriza por la **orientación al equipo** en torno a las actividades, donde la gente es **enérgica y competitiva**, manteniendo el estatuto relacionado a la **estabilidad**.

Entre las diferentes **dimensiones y componentes** que conforman **la cultura organizacional** (Morocho, 2012, cita a Marconé & Martín, 2003) se

encuentran los siguientes: Reconocimiento del esfuerzo, Comunicación y equidad, credibilidad de los directivos y relaciones humanas y liderazgo en la gestión.

**Reconocimiento del esfuerzo.** Es la forma como ven la organización educativa sobre el esfuerzo ejercido individual de los trabajadores, en cualquier medida produce satisfacción en el docente y demás miembros de la institución.

**Comunicación y equidad.** Es la comunicación dentro y fuera de la institución, en función a un sistema justa que permita la integración de los diferentes miembros con la finalidad de preservar la sostenibilidad del servicio educativo.

**Credibilidad de los directivos y relaciones humanas.** Una forma particular de conducir de los directivos la vida escolar institucional, sea en la toma de decisiones y relaciones interpersonales.

**Liderazgo en la gestión.** Ruiz (2016), Sostiene que “el papel que juega el directivo, que va más allá del desempeño del puesto en función del nombramiento, que se preocupa y ocupa del desarrollo de los procesos al igual que de las personas” (p.38). Como dice Morocho (2012), implica muchas veces las toma de decisiones en forma ética y bajo las normas y valores institucionales.

El siguiente punto trata de la **satisfacción laboral**, se sustenta en las teorías del valor y teoría del proceso oponente, como tal Polanco (2014) señala que, **la teoría de valor**, propuesta por Locke, dice que la importancia recae en el aspecto particular del trabajador, influyendo en el grado en el que dicho trabajador responde a él. Se incluye aquí, la habilidad, experiencia, capacitación, lealtad, desempeño conjuntamente con el nivel de dificultad, cantidad de responsabilidad, los resultados percibidos e o ingresos reales, no son más que, los insumos percibidos del trabajo personal e insumos y resultados percibidos en relación con los demás y las características laborales percibidas. Todo lo mencionado, conlleva a la cantidad percibida de lo que debería recibirse y la cantidad recibida y percibida, generan así una gran satisfacción laboral.

**La teoría del proceso oponente**, esta teoría se enfoca en la reacción emocional acompañada por otra reacción emocional opuesta. Dicho de otro modo, una experiencia emocional sustituye a la emoción original; en este caso, la experiencia emocional oponente, y no la emoción original, la que desaparece lentamente.

Entiéndase por **satisfacción laboral** como “el sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una organización por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas” (Muñoz, 1990, p. 76). Aquí vale la pena decir que, la satisfacción laboral implica el estado de ánimo y situación emocional de cada persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas implicados en el quehacer laboral.

Con todo y lo anterior la satisfacción laboral está relacionada con las actitudes que pueden contribuir a la satisfacción, a su vez, influye en la moral. Teniendo en cuenta a Blum (1976 citado por Caballero, 2002, p. 4), una actitud laboral, indica el sentir del trabajador respecto a su trabajo, y el resultado de diferentes actitudes que tiene el trabajador es la satisfacción laboral. Añádase a este tema, la moral, que consiste en la posesión de un sentimiento de ser aceptado y pertenecer al grupo.

Otros autores indican que, la satisfacción en el trabajo es la actitud general de la persona, son mucho más que actividades, pues requiere cumplir con los reglamentos así como estándares de desempeño para sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. (Hannoun, 2011, p. 15).

Es importante dejar claro que la satisfacción laboral es importante en la medida que un individuo se sienta satisfecho, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en ese lugar.

**Dimensiones del satisfacción laboral:** al respecto Huamanchumo (2016, p. 35), considera que existen diversos factores entre ellos se considera para el presente estudio cuatro factores o dimensiones que inciden la satisfacción laboral y estos varían según las expectativas de diferentes actores, estas son: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/ o remunerativos, políticas administrativas y relaciones sociales.

**Condiciones físicas y/o materiales.** Empleando las palabras de Herzberg (1987 citado por Campos, 2016), explica que desde los factores extrínsecos, el horario laboral, las instalaciones y materiales para que faciliten su vida personal y rechazar los turnos rotatorios. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones (Robbins 2005). Son elementos presentes en el área: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza (Huamanchumo, 2016, p. 36).

**Beneficios laborales y/o remunerativos.** Según Herzberg (1987 citado por Campos, 2016, p.21), es el estado motivacional. Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.

La motivación causa satisfacción y contrarresta la indiferencia, es el reconocimiento creativo, promoción o ascenso y la utilización de habilidades personales motivacionales con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.

**Políticas administrativas.** Para Casana (2015) es el “grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador” (p.16). Son lineamientos que definen el desarrollo de la vida institucional con una visión constructiva, lo cual suele ser un aspecto muy valorado, porque satisface necesidades sociales de afiliación y relación.

**Relaciones sociales.** De acuerdo con Casana (2015), es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas. Además Robbins (1999 citado por Casana, 2015, p.58), en su Teoría de los Buenos Compañeros, que para la mayoría de los empleados el trabajo también cubre la necesidad de interacción social.

Estos indicadores señalados, nos permitirá percibir una cultura organizacional favorable para los miembros de una institución educativa, siempre y cuando no estén influenciados por elementos negativos, lo que implicaría romper ciertas normas constituidas por ellos mismos, al mismo tiempo, evidenciar ciertos descontentos en el ámbito laboral.

**Tipos de satisfacción laboral.** La satisfacción laboral es variada, en esta ocasión tomaremos los planteamientos de Landy y Conte (2005, citado por Casana, 2015, p.50), describen cuatro tipos: satisfacción laboral progresiva, satisfacción laboral estable, satisfacción laboral conformista y pseudo – satisfacción.

No cabe duda que cada persona posee una serie de actitudes, cualidades propias de su personalidad, manifestando diferencias cualitativas y por tanto cada individuo muestra el grado de satisfacción acorde a sus sueños y emociones con respecto a lo que hace.

**Importancia de la satisfacción laboral.** Es importante la satisfacción dentro de una institución que trae beneficios como trabajador para lograr las metas de cada institución o empresa, para lo cual implica la cultura organizacional. Citando a García (2010) sugiere que, el trabajador, la organización y trabajo en equipo construyen una mejor calidad de servicio y por supuesto una vida.



**Para el trabajador:** el trabajo es importante para su desarrollo personal que permite gozar de un bienestar económico que influyen en sus necesidades básicas, siendo un elemento fundamental de la generación del capital.

**Para la organización:** es necesaria para un logro adecuado de objetivos y demás demandas vinculadas a la empresa u organización o institución, esta organización ha de ser un trato afable para lograr el cambio.

**Para el equipo de trabajo:** las relaciones basadas en la confianza ayudan a generar una estabilidad en las tareas laborales, debemos tener en cuenta que, la satisfacción laboral mejor la calidad de vida y atención por parte de los trabajadores.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana? Huanta, 2017?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral?
- b) ¿Qué relación existe entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral?
- c) ¿Qué relación existe entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral?
- d) ¿Qué relación existe entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral?

## 1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se **justifica** en los diferentes aspectos: **Conveniencia:** el presente trabajo servirá para determinar la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, por lo que, se justifica la razón de su realización de esta investigación.

**Relevancia social:** el presente trabajo tiene relevancia social, pues con los resultados de la investigación se busca profundizar los conocimientos teóricos sobre la relación que existe entre el cultura organizacional y satisfacción laboral; del mismo modo, servirá de base para que al magisterio tome en cuenta al momento de generar proyectos sobre la calidad maestros de requiere o mejorar la salud del docente.

**Implicaciones prácticas:** el presente estudio contribuirá al entendimiento cultura organizacional y la relación que existe con satisfacción laboral. Por consiguiente, los resultados de esta investigación contribuirán con el mejoramiento de la calidad en la educación y ello justificará las actividades que se desarrollarán en la posterioridad.

**Valor teórico:** Con esta investigación se busca contribuir a una necesidad que implica conocer las teorías que sustentan la cultura organizacional como también las teorías modernas que fundamentan la satisfacción laboral. Los resultados de la investigación podrán ser generalizados en los diferentes niveles educativos.

**Utilidad metodológica:** la metodología empleada en esta investigación servirá para orientar otras investigaciones de tipo experimental. De igual forma, tiene justificación en este rubro porque los instrumentos de recojo de datos servirán a estudios posteriores sobre las variables de investigación.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

#### **1.6.2. Hipótesis específicos**

- a) Existe relación entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral.
- b) Existe relación entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral.
- c) Existe relación entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral.
- d) Existe relación entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

#### **1.7.2. Objetivos específicos:**

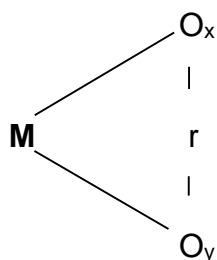
- a) Identifica la relación que existe entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral.
- b) Establecer la relación que existe entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral.
- c) Determinar la relación que existe entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral.

- d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral.

### **III. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

Bernal (2010), afirma que un diseño es una estructura a seguir con la finalidad de llegar a los que sea. Tomando la idea anterior se ha tomado el diseño descriptivo correlacional con la finalidad de establecer la relación entre las variable del presente estudio. El esquema se muestra líneas contiguas:



### Dónde:

M: muestra

O<sub>x</sub>: variable 1 – Cultura organizacional.

O<sub>y</sub>: variable 2 – Satisfacción laboral.

r: relación de las variables de estudio

## 2.2. Variables, Operacionalización

### 2.2.1. Variables:

El estudio presenta las siguientes variables observadas:

**Variable 1:** Cultura organizacional.

**Variable 2:** Satisfacción laboral.

### 2.2.2. Operacionalización de variables

| Variable               | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones   | Indicadores  | Escala de medición | Valoración   |
|------------------------|--|---|---|--|--------------------|--|
| Cultura organizacional | Es un conjunto de modelos, que se forman a lo largo de la vida como resultado de las interacciones constantes de sus miembros. | Se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos  | Reconocimiento del esfuerzo                         | Estimulación<br>Ambiente favorable<br>Reconoce los esfuerzos         | <b>Ordinal</b>     | Totalmente de acuerdo (5)<br>De acuerdo (4)<br>Indiferente (3)<br>En desacuerdo (2)<br>Totalmente en desacuerdo (1).               |
|                        |  |   | Comunicación y equidad                              | Equidad,<br>conversaciones<br>Resolver conflictos<br>Juegos de regla |                    |  |
|                        |  |   | Credibilidad de los directivos y relaciones humanas | Condiciones de trabajo<br>Motivación                                 |                    |  |
|                        |  |   | Liderazgo en la gestión                             | Esfuerzo, respaldo   |                    |  |
| Satisfacción laboral   | Es una actitud positiva que manifiesta en las personas, en relación a su trabajo. Blum y Naylor (1977)                         | Se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. | Condiciones físicas y/o materiales.                 | Buena relación, valoración del trabajo                               | <b>Ordinal</b>     | 1. Totalmente en desacuerdo<br>2. En Desacuerdo<br>3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo<br>4. De Acuerdo<br>5. Totalmente de Acuerdo. |
|                        |  |   | Beneficios laborales y/o remunerativos.             | Justicia, valoración, respeto  |                    |  |
|                        |  |   | Políticas administrativas.                          | Comodidad, satisfacción  |                    |  |

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Bernal (2010) afirma que la población de un estudio debe tener las mismas características en la agrupación o comunidad donde viven. Esta manera de conceptuar ha sido clave para determinar la población del presente trabajo de investigación que está conformado por 50 docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. De la provincia Huanta bajo la jurisdicción del departamento de Ayacucho. Periodo – 2017.

CUADRO N° 1

| INSTITUCION EDUCATIVA                 | LUGAR                | N° DE DOCENTES |
|---------------------------------------|----------------------|----------------|
| I.E N° 38743/MX-P                     | LLAHUAS              | 4              |
| I.E N° 38285 SAGRADO CORAZON DE JESUS | SAN JOSE DE SECCE    | 15             |
| I.E. N° 38286/MX-P                    | ARANHUAY             | 7              |
| I.E. 38346/MX-P                       | MARCCARACCAY         | 3              |
| I.E. N° 38351 JOEL DURAND SOBREVILLA  | MARCCARI             | 7              |
| I.E. N° 38350/MX-P                    | OCCOPEQA             | 3              |
| I.E. N°38352/MX-P                     | LAUPAY               | 3              |
| I.E. N° 38773/MX-P                    | SANTA ROSA DE ARAUJO | 5              |
| I.E. N° 38809/MX-P                    | TOQASQUISERA         | 3              |
| TOTAL                                 |                      | 50             |

### 2.3.2. Muestra

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha tomado al 100% (censo) de la población de los docentes que laboran en las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Esto en función a las afirmaciones de Tamayo (2003), quién dice que la muestra es una parte de la población; pero como la población de docentes que laboran en dicho distrito son muy pocos se ha cogido a todos los docentes como muestra empleando el tipo de muestreo no aleatorio.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1. La técnica.

La técnica utilizada para el desarrollo de esta investigación fue la encuesta: **La encuesta**, según Tamayo (2003) es un procedimiento que permite al



investigador formular las preguntas de acuerdo a los propósitos que busca el investigador; por tal motivo, se ha procedido a su elaboración y su aplicación.

#### **2.4.2. Instrumentos**

Bernal (2010), manifiesta que los instrumentos de investigación son los medios útiles para el acopio de los datos. Por consiguiente, para el recojo de la información se ha utilizado cuestionario. **El cuestionario** utilizado en el presente trabajo de investigación ha servido para la recolección de datos para las dos variables de estudio.

#### **2.4.2. Validez**

La validez del instrumento fue desarrollado estadísticamente haciendo uso de la R de Pearson que propone superar el nivel mínimo de 0,21 para aplicar el instrumento, hecho que fue superado el puntaje exigido; como consecuencia de ello, se aplicó los instrumentos para el acopio de los datos exigidos. (Ver anexo 4)

#### **2.4.3. Confiabilidad**

El proceso de determinar la consistencia interna de los datos se desarrolló en función de la prueba piloto en el 20% de la muestra para cuyo propósito se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados son: 0.810 para la variable 1 y para 2 un puntaje de 0.879. Esto significa que los instrumentos presentan una consistencia interna de nivel buena.

#### **2.5. Método de análisis de datos.**

En el presente trabajo de investigación para efectos de realizar el procesamiento de datos, se utilizó la estadística descriptiva simple, cuyos resultados se presentan a través de tablas; asimismo se utilizó la estadística inferencial mediante la prueba Tau\_b de Kendall para probar la correlación existente entre ambas variables, para ello se recurrió al programa estadístico SPSS versión 24.0. Además, en el desarrollo de la discusión de los resultados se utilizó los antecedentes y el marco teórico y finalmente, las conclusiones responden a los objetivos.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación ha respetado los acuerdos y normas que establecen el respeto por las ideas de otros autores; así como la identidad de las personas que han participado aportando las respuestas que se ha recogido con los instrumentos. Las normas a que nos referimos, son las normas APA sexta versión.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. A nivel descriptivo

En esta parte del trabajo de investigación se presentan los resultados estadísticos en cinco (05) tablas:

Tabla 1

*Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente*

|                |         |             | SATISFACCIÓN LABORAL |            |        |
|----------------|---------|-------------|----------------------|------------|--------|
|                |         |             | DOCENTE              |            |        |
|                |         |             | Regularmente         |            |        |
|                |         |             | satisfecho           | Satisfecho | Total  |
| CULTURA        | Regular | Recuento    | 15                   | 4          | 19     |
| ORGANIZACIONAL |         | % del total | 30,0%                | 8,0%       | 38,0%  |
|                | Buena   | Recuento    | 2                    | 29         | 31     |
|                |         | % del total | 4,0%                 | 58,0%      | 62,0%  |
| Total          |         | Recuento    | 17                   | 33         | 50     |
|                |         | % del total | 34,0%                | 66,0%      | 100,0% |

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta. Periodo escolar, 2017.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 1, se observa, del 100% (50), de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana de la provincia de Huanta, el 62,0% señala que la cultura organizacional es buena; mientras que, el 38,0% señalan que es regular. Con respecto a la variable satisfacción laboral docente, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral; mientras que, el 34,0% afirma estar regularmente satisfecho. Lo que significa que: en una buena cultura organizacional los docentes se encuentran satisfechos en su trabajo.

De la tabla se deduce que, los docentes perciben que la cultura organizacional es buena, con tendencia a regular cultura organizacional, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo la cultura organizacional establecida, para seguir avanzando en la calidad educativa de la Institución.

Tabla 2

*Relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral docente*

|  |           |             | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE |            |       |        |
|--|-----------|-------------|------------------------------|------------|-------|--------|
|  |           |             | Regularmente                 |            |       |        |
|  |           |             | satisfecho                   | Satisfecho | Total |        |
| NIVEL DE<br>RECONOCIMIENTO<br>DEL ESFUERZO | Regular   | Recuento    | 10                           | 6          | 16    |        |
|  |           | % del total | 20,0%                        | 12,0%      | 32,0% |        |
|  | Buena     | Recuento    | 7                            | 26         | 33    |        |
|  |           | % del total | 14,0%                        | 52,0%      | 66,0% |        |
|  | Excelente | Recuento    | 0                            | 1          | 1     |        |
|  |           | % del total | ,0%                          | 2,0%       | 2,0%  |        |
|  | Total     |             | Recuento                     | 17         | 33    | 50     |
|  |           |             | % del total                  | 34,0%      | 66,0% | 100,0% |

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta. Periodo escolar, 2017.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa, del 100% (50), de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana de la provincia de Huanta, el 66,0% señala que el nivel de reconocimiento del esfuerzo de los docentes en la institución es buena; el 32,0% señalan que es regular; mientras que, el 2,0% dice que es excelente. Con respecto a la variable satisfacción laboral docente, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral; mientras que, el 34,0% afirma estar regularmente satisfecho. Lo que significa que: en una buena cultura organizacional los docentes se encuentran satisfechos en su trabajo.

De la tabla se deduce que, los docentes perciben que el nivel de reconocimiento del esfuerzo que hacen en la institución es buena, con tendencia a regular reconocimiento del esfuerzo, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo el nivel de reconocimiento del esfuerzo de los docentes en la institución, para seguir manteniendo la calidad educativa de la Institución.

Tabla 3

*Relación entre el nivel de comunicación y equidad y la satisfacción laboral docente*

|                                    |         |             | SATISFACCIÓN LABORAL |            |        |
|------------------------------------|---------|-------------|----------------------|------------|--------|
|                                    |         |             | DOCENTE              |            |        |
|                                    |         |             | Regularmente         |            |        |
|                                    |         |             | satisfecho           | Satisfecho | Total  |
| NIVEL DE COMUNICACIÓN<br>Y EQUIDAD | Regular | Recuento    | 10                   | 4          | 14     |
|                                    |         | % del total | 20,0%                | 8,0%       | 28,0%  |
|                                    | Buena   | Recuento    | 7                    | 29         | 36     |
|                                    |         | % del total | 14,0%                | 58,0%      | 72,0%  |
| Total                              |         | Recuento    | 17                   | 33         | 50     |
|                                    |         | % del total | 34,0%                | 66,0%      | 100,0% |

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta. Periodo escolar, 2017.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa, del 100% (50), de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana de la provincia de Huanta, el 72,0% señala que el nivel de comunicación y equidad en la institución es buena; mientras que, el 28,0% dice que es regular. Con respecto a la variable satisfacción laboral docente, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral; mientras que, el 34,0% afirma estar regularmente satisfecho. Lo que significa que: en donde prima un buen nivel de comunicación y equidad los docentes se encuentran satisfechos en su trabajo.

De la tabla se infiere que, los docentes perciben que el nivel de comunicación y equidad en la institución es buena, con tendencia a regular comunicación y equidad, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo el nivel de comunicación y equidad en la institución, para seguir avanzando la calidad educativa de la Institución.

Tabla 4

*Relación entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y la satisfacción laboral docente*

|  |         | SATISFACCIÓN LABORAL<br>DOCENTE |       |            |        |
|--|---------|---------------------------------|-------|------------|--------|
|  |         | Regularmente<br>satisfecho      |       | Satisfecho | Total  |
| NIVEL DE CREDIBILIDAD<br>DE LOS DIRECTIVOS Y<br>RELACIONES HUMANAS | Regular | Recuento                        | 12    | 10         | 22     |
|  |         | % del total                     | 24,0% | 20,0%      | 44,0%  |
|  | Buena   | Recuento                        | 5     | 23         | 28     |
|  |         | % del total                     | 10,0% | 46,0%      | 56,0%  |
| Total  |         | Recuento                        | 17    | 33         | 50     |
|  |         | % del total                     | 34,0% | 66,0%      | 100,0% |

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta. Periodo escolar, 2017.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, del 100% (50), de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana de la provincia de Huanta, el 56,0% señala que el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la institución es buena; mientras que, el 44,0% dice que es regular. Con respecto a la variable satisfacción laboral docente, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral; mientras que, el 34,0% afirma estar regularmente satisfecho. Lo que significa que: cuando la credibilidad en los directivos y las relaciones humanas es buena los docentes se encuentran satisfechos en su trabajo.

De la tabla se infiere que, los docentes perciben que el nivel de credibilidad en los directivos y las relaciones humanas en la institución es buena, con tendencia a regular credibilidad en los directivos y las relaciones humanas, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo el nivel de credibilidad en los directivos y las relaciones humanas en la institución, para seguir avanzando la calidad educativa de la Institución.

Tabla 5

*Relación entre el nivel de liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral docente*

|                                  |         |             | SATISFACCIÓN LABORAL |            |        |
|----------------------------------|---------|-------------|----------------------|------------|--------|
|                                  |         |             | DOCENTE              |            |        |
|                                  |         |             | Regularmente         |            |        |
|                                  |         |             | satisfecho           | Satisfecho | Total  |
| NIVEL DE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN | Mala    | Recuento    | 1                    | 0          | 1      |
|                                  |         | % del total | 2,0%                 | ,0%        | 2,0%   |
|                                  | Regular | Recuento    | 14                   | 13         | 27     |
|                                  |         | % del total | 28,0%                | 26,0%      | 54,0%  |
|                                  | Buena   | Recuento    | 2                    | 20         | 22     |
|                                  |         | % del total | 4,0%                 | 40,0%      | 44,0%  |
| Total                            |         | Recuento    | 17                   | 33         | 50     |
|                                  |         | % del total | 34,0%                | 66,0%      | 100,0% |

**Nota:** R = n: muestra = 50. Encuesta aplicado a los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta. Periodo escolar, 2017.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, del 100% (50), de los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana de la provincia de Huanta, el 54,0% señala que el nivel de liderazgo en la gestión de la institución es regular; el 44,0% dice que es buena; mientras que, el 2,0% dice que es mala. Con respecto a la variable satisfacción laboral docente, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral; mientras que, el 34,0% afirma estar regularmente satisfecho. Lo que significa que: en donde prima un regular nivel de liderazgo en la gestión los docentes se encuentran satisfechos en su trabajo.

De la tabla se infiere que, los docentes perciben que el nivel de liderazgo en la gestión en la institución es regular, con tendencia a buen liderazgo en la gestión, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo el nivel de liderazgo en la gestión en la institución, para seguir avanzando la calidad educativa de la Institución.



### 3.2. A nivel inferencial

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

| Pruebas de normalidad  |              |    |      |
|------------------------|--------------|----|------|
|                        | Shapiro-Wilk |    |      |
|                        | Estadístico  | gl | Sig. |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | ,616         | 50 | ,000 |
| SATISFACCIÓN LABORAL   | ,599         | 50 | ,000 |
| DOCENTE                |              |    |      |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

#### Criterio para determinar la normalidad:

Prueba de Shapiro-Wilk

P-valor  $\geq \alpha$  = Los datos provienen de una distribución normal.

P-valor  $< \alpha$  = Los datos No provienen de una distribución normal.

#### Interpretación:

De los resultados de la prueba de normalidad, se observa que el (nivel de significancia asintótica bilateral) P-valor es  $< 0.05$  (valor crítico), por lo que se determina que los datos presentan una distribución no normal; valoradas a través del test de Shapiro-Wilk, al 95% de nivel de confianza y con un nivel de significancia al 5%. Razón por la que se utilizó la prueba de Tau\_b de Kendall para muestras relacionadas para el proceso de la prueba de las hipótesis.

#### Valoración de la tabla de correlación de Tau\_b de Kendall

$0,80 \leq |t_b| \leq 1,00$  Correlación alta o fuerte

$0,50 \leq |t_b| \leq 0,79$  Correlación moderada

$0,20 \leq |t_b| \leq 0,49$  Correlación baja o débil

$0,00 \leq |t_b| \leq 0,19$  Ausencia de correlación o insignificante.

#### 3.2.2. Prueba de hipótesis

##### 3.2.2.1. Hipótesis general:

### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

### Hipótesis nula ( $H_o$ ):

No existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

#### Nivel de significancia

| Significación | Interpretación |            |
|---------------|----------------|------------|
| 5% = 0,05     | Hi             | Ho         |
| $p \leq 0,05$ | Se acepta      | Se rechaza |
| $p > 0,05$    | Se rechaza     | Se acepta  |

#### Correlaciones

|                  |                              | CULTURA ORGANIZACIONAL      |        | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE |
|------------------|------------------------------|-----------------------------|--------|------------------------------|
| Tau_b de Kendall | CULTURA ORGANIZACIONAL       | Coefficiente de correlación | 1,000  | ,743**                       |
|                  |                              | Sig. (bilateral)            | .      | ,000                         |
|                  |                              | N                           | 50     | 50                           |
|                  | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE | Coefficiente de correlación | ,743** | 1,000                        |
|                  |                              | Sig. (bilateral)            | ,000   | .                            |
|                  |                              | N                           | 50     | 50                           |

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”. ( $t_b = 0,743$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,743, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente.

### 3.2.2.2. Hipótesis específica 1

### Hipótesis investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

### Hipótesis nula ( $H_o$ ):

No existe relación entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

| Correlaciones    |                                      |                            |                                      |                              |
|------------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
|                  |                                      |                            | NIVEL DE RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE |
| Tau_b de Kendall | NIVEL DE RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO | Coeficiente de correlación | 1,000                                | ,413**                       |
|                  |                                      | Sig. (bilateral)           | .                                    | ,004                         |
|                  | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE         | N                          | 50                                   | 50                           |
|                  |                                      | Coeficiente de correlación | ,413**                               | 1,000                        |
|                  |                                      | Sig. (bilateral)           | ,004                                 | .                            |
|                  |                                      | N                          | 50                                   | 50                           |

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,004, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”. ( $t_b = 0,413$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,413, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral docente.

### 3.2.2.3. Hipótesis específica 2

### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

### Hipótesis nula ( $H_0$ ):

No existe relación entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

| Correlaciones    |                                 |                            |                                 |                              |
|------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|------------------------------|
|                  |                                 |                            | NIVEL DE COMUNICACIÓN Y EQUIDAD | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE |
| Tau_b de Kendall | NIVEL DE COMUNICACIÓN Y EQUIDAD | Coeficiente de correlación | 1,000                           | ,493**                       |
|                  |                                 | Sig. (bilateral)           | .                               | ,001                         |
|                  |                                 | N                          | 50                              | 50                           |
|                  | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE    | Coeficiente de correlación | ,493**                          | 1,000                        |
|                  |                                 | Sig. (bilateral)           | ,001                            | .                            |
|                  |                                 | N                          | 50                              | 50                           |

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,001, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el nivel de comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”. ( $t_b = 0,493$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,493, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de comunicación, equidad y la satisfacción laboral docente.

### 3.2.2.4. Hipótesis específica 3

#### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

### Hipótesis nula ( $H_0$ ):

No existe relación entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

| Correlaciones    |  |  |        |                              |
|------------------|--|--|--------|------------------------------|
|                  |  | NIVEL DE CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS |        | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE |
| Tau_b de Kendall | NIVEL DE CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS | Coeficiente de correlación                                   | 1,000  | ,384**                       |
|                  |  | Sig. (bilateral)   |        | ,007                         |
|                  |  | N  | 50     | 50                           |
|                  | SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE                                 | Coeficiente de correlación                                   | ,384** | 1,000                        |
|                  |  | Sig. (bilateral)   | ,007   |                              |
|                  |  | N  | 50     | 50                           |

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,007, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el nivel de credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”. ( $t_b = 0,384$ ;  $p < 0,05$ ).

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,384, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral docente.

### 3.2.2.5. Hipótesis específica 4

#### Hipótesis de investigación ( $H_i$ ):

Existe relación entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

| Correlaciones    |                                     |                            |   |                                    |
|------------------|-------------------------------------|----------------------------|---|------------------------------------|
|                  |                                     |                            | NIVEL DE<br>LIDERAZGO<br>EN LA<br>GESTIÓN | SATISFACCIÓN<br>LABORAL<br>DOCENTE |
| Tau_b de Kendall | NIVEL DE LIDERAZGO<br>EN LA GESTIÓN | Coeficiente de correlación | 1,000                                     | ,478**                             |
|                  |                                     | Sig. (bilateral)           | .   | ,001                               |
|                  |                                     | N                          | 50  | 50                                 |
|                  | SATISFACCIÓN<br>LABORAL DOCENTE     | Coeficiente de correlación | ,478**                                    | 1,000                              |
|                  |                                     | Sig. (bilateral)           | ,001                                      | .                                  |
|                  |                                     | N                          | 50  | 50                                 |

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

Al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,001, menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; es decir: “Existe relación entre el nivel de liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”. ( $t_b = 0,478$ ;  $p < 0,05$ )

El coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,478, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En la actualidad, la cultura organizacional ha ido decayendo a falta de actitudes y carencia de valores, en vista de este problema no hay una sólida organización del trabajo y actividades. Thevenet (1986 citado por Rodríguez, 2013), expresa que “es el cemento que aglomera a todos los componentes de empresa; producto de ella una historia, un conjunto de experiencias y conocimientos, de formas de actuar y de pensar” (p.2). De acuerdo al planteamiento expuesto, surgen interrogantes en relación a la necesidad de considerar la cultura organizacional como un factor que determina la eficiencia y eficacia en los miembros que lo componen en cada una de las instituciones educativas.

Añádase a este, que cada Institución Educativa presenta su cultura organizacional que se manifiesta mediante el aniversario del colegio, ceremonia a un santo o algún personaje, incorporan sus costumbres locales, reglas de conducta, una forma particular de producir enseñanza y aprendizaje a partir de su contexto o realidad, y es sustancial los conflictos, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, motivación, son elementos indispensables para generar una cultura organizacional. La investigación es pertinente pues aborda un tema que permitirá orientar el trabajo de las instituciones educativas del Distrito de Santillana, para mejorar la cultura organizacional orientando a la satisfacción laboral.

Un primer aspecto a mencionar es que según la hipótesis principal, existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017 y el valor de  $p$  (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$  y el coeficiente de correlación es 0,743 el que refleja un nivel de correlación moderada. De los resultados obtenidos muestran en la tabla 1, el 62,0% señala que la cultura organizacional es buena; por otra parte, respecto a la variable el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral. De la tabla se deduce que, los docentes perciben que la cultura organizacional es buena, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes; por lo que se hace necesario seguir manteniendo la cultura organizacional establecida, para seguir avanzando en la calidad educativa de la Institución. Sin embargo lo antes mencionado no coincide con



varios autores y estudios realizados, entre ellos Polanco (2014), quien afirma que presentan una gran insatisfacción laboral en los docentes, las posibles causas son los defectos en la interacción y relación humana en el trabajo, y la ambición que es considerado como fuentes de insatisfacción laboral. Asimismo, Catillo y Ruiz (2017) en su estudio comprobaron que sí existe relación positiva entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, de los 54 colaboradores investigados, el 40.7% considera que el Clima Organizacional es Promedio; por otro lado, la satisfacción laboral refleja un 40.7% como indicador de nivel medio. En esta línea Schein (1988 citado por Rodríguez, 2013), señala que la cultura organizacional es un tema que hoy en día interesa a muchas organizaciones, puesto que permite que las personas perciban la relación entre la institución y el entorno en el que deshacen sus labores al cual también pertenecen.

En este sentido, al realizar el contraste de la hipótesis H1, la cual hace referencia a que existe relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral. En la tabla 2, el 66,0% señala que el nivel de reconocimiento del esfuerzo de los docentes en la institución es buena; con respecto variable satisfacción laboral docente, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral. De la tabla se deduce que, los docentes perciben que el nivel de reconocimiento del esfuerzo que hacen en la institución es bueno, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes. En la presente investigación se comprobó que la cultura organizacional, se efectúa en el comportamiento de sus miembros, orientado a la calidad de las buenas relaciones personales y políticas corporativas y el enfoque en la eficiencia y productividad (Montaña y Torres, 2015). Asimismo, el estudio realizado por Tipán y Toctaguano (2010), indica que en el Plan Educativo se debe incorporar temas relacionados a la axiología, para orientar bien a las personas dentro de una institución.

En lo que respecta a la hipótesis H2, en donde se hace mención que existe relación entre el nivel de comunicación y equidad y la satisfacción laboral. En base a ello, en el estudio de Ruíz (2016) menciona que, los 20 trabajadores de la UGEL

dicen que es buena la cultura organizacional como aquellos relacionados a las dimensiones de trabajo en equipo y de liderazgo. Asimismo, Morocho (2012) afirma que si existe correlación significativa alta entre la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente; por lo tanto, a un mejor clima se presenta por parte del profesor, un buen desempeño de sus funciones como profesional. Siguiendo con Ruiz (2016), menciona que es el conjunto de principios que determinan la conducta peculiar de los individuos que forman la institución educativa.

En cuanto a la hipótesis H3, referida a que existe relación entre el nivel de credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes. Al mismo tiempo en la tabla 4, el 56,0% señala que el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas en la institución es bueno; con respecto a la variable satisfacción laboral, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral. De la tabla se infiere que, los docentes perciben que el nivel de credibilidad en los directivos y las relaciones humanas en la institución es bueno, que repercute en la satisfacción laboral de los docentes. De acuerdo a lo anterior, en los resultados de la presente investigación se encontró que la satisfacción laboral se observa en el trabajo en equipo (Hernández, 2016).

En lo referente a la hipótesis H4, en el sentido que existe relación entre el nivel de liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral. Igualmente en la tabla 5, resulta que, el 54,0% señala que el nivel de liderazgo en la gestión de la institución es regular; por otro lado, respecto a la variable satisfacción laboral docente, el 66,0% dice estar satisfecho en su centro laboral. En este sentido, lo anterior no concuerda con una investigación realizada en Lima, Perú por Castro (2016) quien plantea que, la cultura y clima organizacional no contribuye en su totalidad en la acreditación y calidad educativa. Por el contrario Quispe (2015) respalda a través de sus resultados, al sostener que si existe una relación significativa entre ambas variables; comprobó en las hipótesis específicas que la cultura organización establece buenas relaciones interpersonales, autonomía e identidad con la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos a través de la investigación realizada evidencia que existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Se recomienda realizar un conjunto de estrategias que asientan optimizar las características tanto de cultura organizacional como satisfacción laboral, evaluadas en cada una de sus dimensiones. También es pertinente remarcar que en dichas instituciones educativas también abarca el personal administrativo, al cual no se ha tomado en cuenta para efectos del trabajo que se ha desarrollado.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,743, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . ( $t_b = 0,743$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) (Ver tabla 1).
2. Existe relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,413, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,004 < 0.05$ . ( $t_b = 0,413$ ;  $p = 0.004 < 0.05$ ) (Ver tabla 2).
3. Existe relación entre el nivel de comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,493, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de comunicación y equidad con la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,001 < 0.05$ . ( $t_b = 0,493$ ;  $p = 0.001 < 0.05$ ) (Ver tabla 3).
4. Existe relación entre el nivel de credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,384, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral docente, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,007 < 0.05$ . ( $t_b = 0,384$ ;  $p = 0.007 < 0.05$ ) (Ver tabla 4).

5. Existe relación entre el nivel de liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,478, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el nivel de liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,001 < 0.05$ . ( $t_b = 0,478$ ;  $p = 0.001 < 0.05$ ) (Ver tabla 5).

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los especialistas de la UGEL Huanta, proponer programas relacionados sobre la cultura organizacional acorde a los avances de las nuevas corrientes pedagógicas.
2. A los directores de las instituciones educativas públicas del Distrito de Santillana tender convenios con el alcalde distrital con la finalidad de aprovechar el presupuesto participativo para brindar capacitaciones sobre cultura organizacional en las instituciones educativas de esa jurisdicción.
3. A los docentes trabajar con mayor motivación y en armonía con la plana directiva y los docentes de las instituciones educativas donde laboran con la finalidad de brindar una educación de calidad a los estudiantes de la zona.
4. A los padres de familia buscar siempre la buena comprensión y la participación permanente y oportuna en todas las actividades que programan los docentes; puesto que, ello permitirá a los docentes mayor compromiso en la enseñanza.



## **VII. REFERENCIAS**

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Pearson

Educación: Colombia. Recuperado de:

<http://biblioteca.utma.edu.pe/sites/default/files/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20-%20C%C3%A9sar%20Augusto%20Bernal%20-%202ed.pdf>

Castro, L. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*. Tesis de maestría. Universidad

Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4896/1/Castro\\_pl.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4896/1/Castro_pl.pdf)

Campos, R. (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016*. Tesis de Pregrado. Universidad Privada

Juan Mejía Baca, Lambayeque. Recuperado de:

[http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos\\_Rosa\\_Tesis\\_PS.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf)

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera De Chiquito*. Tesis de Pregrado. Universidad

Privada Antenor Orrego. Recuperado de:

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_C\\_LIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADOR.RES.EMP.AZUCARERA\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_C_LIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADOR.RES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf)

Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Universidad de Granada. Revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1–2).

García, I. (2010). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Proyecto Especial Chavimochic*. Universidad César Vallejo. Trujillo.

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. Recuperado de: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)

Huamanchumo, L. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Nacional De Trujillo*. Tesis de Pregrado. Universidad Privada Juan Mejía Baca, Lambayeque. Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/RE\\_PSICO\\_LUCIAN\\_A.HUAMANCHUMO\\_ESTRES.LABORAL.DOCENTES\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/RE_PSICO_LUCIAN_A.HUAMANCHUMO_ESTRES.LABORAL.DOCENTES_DATOS.pdf)

Hernández (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo*. Tesis de Pregrado. Universidad del Señor De Sipán, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2284/1/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf>

Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias Red N° 7 Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_Morocho\\_Cultura-organizacional-y-autopercepcci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-docente-en-las-instituciones-educativas-del-nivel-primaria-Red-N%C2%B0-7-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Morocho_Cultura-organizacional-y-autopercepcci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-docente-en-las-instituciones-educativas-del-nivel-primaria-Red-N%C2%B0-7-Callao.pdf).

Montaña, A. & Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Tesis de maestría. Universidad del Rosario, Bogotá. Colombia. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf?sequence=5>

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid

Ministerio de Salud (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima.

Polanco (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras. Recuperado de: <file:///C:/Users/PRO/Downloads/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf>

Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico*, Clío América, 9 (17), pp-pp. 17 – 25

Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins, S. (1995) *Comportamiento Organizacional*. México, Prentice Hall. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos97/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional2.shtml#ixzz4xyyP9kak>

Rodríguez, A. (2013). *Fundamentos teóricos de la cultura organizacional Cuba*. Universidad de La Habana. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos97/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional/fundamentos-teoricos-cultura-organizacional2.shtml>

Ruiz (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad De Gestión Educativa Local – Provincia De Ascope, 2014*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1810/TESIS%20DE%20DOCTORADO%20CESAR%20FERNANDO%20RUIZ%20GONZALES.pdf?sequence=1>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores: México. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20--%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Tipán, J. & Toctaguano, B. (2010). *Evaluación del rol docente y el comportamiento axiológico de los estudiantes de los quintos cursos en su formación del colegio nacional “Carlos María de la Torre*. (Tesis pregrado, Universidad Técnica del Norte). Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/479/3/FECYT%20851%20TESIS.pdf>

## **ANEXOS**

## **ANEXO N° 01**



### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, De La Cruz Huamán, Alejandro Máximo docente de la experiencia curricular de Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201702; y revisor de trabajo académico titulado: “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”; del estudiante Anaya De La Cruz, Nora, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 03 de marzo de 2018.



Dr. Alejandro M. Huamán De La Cruz  
DNI: 41439573

## **ANEXO N° 02**



### **DECLARACIÓN JURADA**

Yo, Anaya De La Cruz, Nora, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”.

Presentada, en 78 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Psicología Educativa es de mi auditoria.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 03 de marzo de 2018.

Br. Anaya De la cruz, Nora

DNI: 28604217



## **ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS**

### **CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL**

Estimado colega:

El presente es un instrumento denominado: Cuestionario sobre cultura organizacional, que es de gran utilidad en el trabajo de investigación que se viene desarrollando bajo el título: "Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017", como parte de los estudios de Postgrado en la Universidad César Vallejo; motivo por el que le suplicamos tenga a bien de responder de manera real y objetiva las alternativas que se presentan.

**INDICACIONES:**

Marque con una cruz o aspa una de las alternativas correspondiente a cada ítems, todas las alternativas deben ser marcadas. Los valores que se presentan son las siguientes:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

| <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO</b>   |          |          |          |          |          |
| 1. En nuestra institución se estimula los logros obtenidos por nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.            |          |          |          |          |          |
| 2. Nuestra escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.   |          |          |          |          |          |
| 3. Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.                      |          |          |          |          |          |
| 4. En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.                                      |          |          |          |          |          |
| 5. Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.  |          |          |          |          |          |
| 6. Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.         |          |          |          |          |          |
| 7. Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar.       |          |          |          |          |          |
| 8. Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.                       |          |          |          |          |          |
| 9. Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.                                    |          |          |          |          |          |
| 10. Aquí, al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.                         |          |          |          |          |          |
| <b>COMUNICACIÓN Y EQUIDAD</b>  |          |          |          |          |          |
| 20. La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.                              |          |          |          |          |          |
| 21. En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.                       |          |          |          |          |          |
| 22. Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante. |          |          |          |          |          |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 23. Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.   |  |  |  |  |  |
| 24. En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.                                   |  |  |  |  |  |
| 25. La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.   |  |  |  |  |  |
| 26. Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.                                     |  |  |  |  |  |
| 27. Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.  |  |  |  |  |  |
| 28. Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.                             |  |  |  |  |  |
| 29. Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.   |  |  |  |  |  |
| 30. Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.                            |  |  |  |  |  |
| <b>CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS</b>  |  |  |  |  |  |
| 31. Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal.   |  |  |  |  |  |
| 32. Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.  |  |  |  |  |  |
| 33. Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos. |  |  |  |  |  |
| 34. Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.   |  |  |  |  |  |
| 35. Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.             |  |  |  |  |  |
| 36. Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.                           |  |  |  |  |  |
| 37. Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad                                   |  |  |  |  |  |
| 38. Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.  |  |  |  |  |  |
| <b>LIDERAZGO EN LA GESTIÓN</b>  |  |  |  |  |  |
| 39. Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.   |  |  |  |  |  |
| 40. En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.   |  |  |  |  |  |
| 41. Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.      |  |  |  |  |  |
| 42. Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.                          |  |  |  |  |  |
| 43. Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.   |  |  |  |  |  |
| 44. Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.                       |  |  |  |  |  |
| 45. En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.                                  |  |  |  |  |  |
| 46. En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 47. La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.  |  |  |  |  |  |
| 48. Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros. |  |  |  |  |  |
| 49. Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.                                    |  |  |  |  |  |
| 50. El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes (OL).                                    |  |  |  |  |  |

## **CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

Estimado maestro el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación titulada: “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017”. El presente instrumento contiene una serie de proposiciones cortas que permitirán determinar cómo te sientes en tu centro de trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

Instrucciones: por favor lee cuidadosamente cada oración y responde marcando con una equis o aspa en las alternativas que tienen los siguientes valores:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo
4. De Acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo.

| No | <b>SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE</b>   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.                        |   |   |   |   |   |
| 2  | Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.  |   |   |   |   |   |
| 3  | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.                              |   |   |   |   |   |
| 4  | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.  |   |   |   |   |   |
| 5  | La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.  |   |   |   |   |   |
| 6  | El Director (a) y el Equipo directivo, son comprensivos.  |   |   |   |   |   |
| 7  | Me siento bien con lo que gano.   |   |   |   |   |   |
| 8  | Siento que recibo de parte del Director y equipo directivo un buen trato.                                     |   |   |   |   |   |
| 9  | Me agrada trabajar con mis compañeros.  |   |   |   |   |   |
| 10 | Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.   |   |   |   |   |   |
| 11 | Me siento realmente útil con la labor que realizo.  |   |   |   |   |   |
| 12 | Es grata la disposición del Director y el equipo directivo, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. |   |   |   |   |   |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | El ambiente donde trabajo es confortable.   |  |  |  |  |  |
| 14 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.   |  |  |  |  |  |
| 15 | Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.   |  |  |  |  |  |
| 16 | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 17 | Me gusta mi horario.  |  |  |  |  |  |
| 18 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 19 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.   |  |  |  |  |  |
| 20 | Llevarse bien con el Director (a) y el Equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.                         |  |  |  |  |  |
| 21 | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.  |  |  |  |  |  |
| 22 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.  |  |  |  |  |  |
| 23 | El horario de trabajo me resulta incómodo.  |  |  |  |  |  |
| 24 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.  |  |  |  |  |  |
| 25 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales. |  |  |  |  |  |
| 26 | Mi trabajo me satisface.  |  |  |  |  |  |
| 27 | La relación que tengo con mis superiores es cordial.  |  |  |  |  |  |
| 28 | En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.  |  |  |  |  |  |
| 29 | La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).  |  |  |  |  |  |
| 30 | Me gusta el trabajo que realizo.  |  |  |  |  |  |
| 31 | Me siento a gusto con el Director y el equipo directivo.  |  |  |  |  |  |
| 32 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.  |  |  |  |  |  |
| 33 | Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.   |  |  |  |  |  |
| 34 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).  |  |  |  |  |  |
| 35 | Me siento complacido con la actividad que realizo.  |  |  |  |  |  |
| 36 | Mi Director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.  |  |  |  |  |  |

**FICHA TÉCNICA**  
**Cuestionario sobre cultura organizacional**

|                    |  |
|--------------------|--|
| INSTRUMENTO        | Cuestionario sobre cultura organizacional  |
| Autora             | Martín Aubert Hernández Calzada. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo<br><br>Jésica Mendoza Moheno. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo<br><br>Luis González Fernández. Universidad de Salamanca. |
| Adecuación         | Br. Anaya De La Cruz, Nora   |
| País de origen     | España   |
| Objetivo           | Percepción situacional de la cultura organizacional  |
| Dimensiones        | Reconocimiento del esfuerzo, comunicación y equidad, credibilidad de los directivos y relaciones humanas, liderazgo en la gestión.   |
| Duración           | La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 10 minutos.   |
| Validez            | El instrumento es superior a 0,21%, por lo tanto el instrumento es válido.   |
| Escala de medición | Baremos para 4 grupos: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).  |
| INSTRUMENTO        | Cuestionario satisfacción laboral  |
| Autor              | Salomón Berrocal Villegas. Universidad Enrique Guzmán y Valle  |

|                      |  |
|----------------------|--|
| Adecuación           | Br. Anaya De La Cruz, Nora   |
| País de origen       | Callao, Perú.  |
| Objetivo             | Percepción situacional   |
| Dimensiones          | Beneficios Laborales y/o Remunerativos.<br>Políticas Administrativas.<br>Relaciones Sociales.  |
| Duración             | La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 25 minutos.   |
| Validez              | El cuestionario preliminar SLSPC fue sometida a la, opinión de seis profesionales dedicados al área laboral, y entendidos en el tema de elaboración de escalas de opinión.   |
| Índice de fiabilidad | La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach que arrojó niveles de alta confiabilidad (.805)   |
| Escala de medición   | Baremos para 5 grupos.<br>Baja Satisfacción Laboral, Parcial Insatisfacción Laboral, Regular Satisfacción Laboral, Parcial Satisfacción Laboral y Alta Satisfacción Laboral. |

## Tabulación de datos

| CULTURA ORGANIZACIONAL |                             |        |        |        |        |        |        |        |        |         |                        |         |         |         |         |         |         |         |         |         |  |         |           |         |         |         |         |         |                         |         |         |           |         |         |         |         |         |         |         |         |           |         |         |         |           |           |   |   |
|------------------------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|-----------|-----------|---|---|
| N<br>º                 | RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO |        |        |        |        |        |        |        |        |         | COMUNICACIÓN Y EQUIDAD |         |         |         |         |         |         |         |         |         | CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y<br>RELACIONES HUMANAS |         |           |         |         |         |         |         | LIDERAZGO EN LA GESTION |         |         |           |         |         |         |         |         |         |         |         | TO<br>TAL |         |         |         |           |           |   |   |
|                        | P<br>1                      | P<br>2 | P<br>3 | P<br>4 | P<br>5 | P<br>6 | P<br>7 | P<br>8 | P<br>9 | P<br>10 | TO<br>TAL              | P<br>11 | P<br>12 | P<br>13 | P<br>14 | P<br>15 | P<br>16 | P<br>17 | P<br>18 | P<br>19 | P<br>20  | P<br>21 | TO<br>TAL | P2<br>2 | P2<br>3 | P2<br>4 | P2<br>5 | P2<br>6 | P<br>27                 | P<br>28 | P<br>29 | TO<br>TAL | P<br>30 | P<br>31 | P<br>32 | P<br>33 | P<br>34 | P<br>35 | P<br>36 | P<br>37 | P<br>38   | P<br>39 | P<br>40 | P<br>41 | TO<br>TAL | FIN<br>AL |   |   |
| 1                      | 3                           | 4      | 3      | 3      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 5       | 4                      | 4       | 2       | 4       | 4       | 5       | 5       | 4       | 2       | 4       | 5  | 4       | 4         | 4       | 3       | 4       | 3       | 3       | 4                       | 3       | 4       | 4         | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4         | 4       | 4       | 4       | 1         | 3         | 4 |   |
| 2                      | 5                           | 5      | 4      | 4      | 2      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3       | 3                      | 5       | 4       | 3       | 5       | 4       | 2       | 4       | 5       | 4       | 5  | 4       | 4         | 4       | 5       | 4       | 2       | 5       | 2                       | 4       | 2       | 5         | 4       | 2       | 4       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 2         | 2       | 4       | 4       | 1         | 3         | 4 |   |
| 3                      | 1                           | 1      | 4      | 1      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 3       | 3                      | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 2       | 4  | 3       | 3         | 4       | 4       | 1       | 4       | 1       | 5                       | 1       | 3       | 4         | 3       | 2       | 1       | 4       | 4       | 1       | 5       | 4       | 4         | 2       | 1       | 1       | 2         | 3         | 3 |   |
| 4                      | 3                           | 4      | 2      | 5      | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4       | 4                      | 3       | 4       | 3       | 2       | 3       | 3       | 2       | 3       | 3       | 1  | 3       | 3         | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 5                       | 4       | 2       | 5         | 4       | 2       | 5       | 4       | 1       | 1       | 1       | 2       | 4         | 2       | 1       | 4       | 1         | 2         | 3 |   |
| 5                      | 4                           | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 2       | 4                      | 4       | 5       | 2       | 3       | 3       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4  | 3       | 4         | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 3                       | 4       | 3       | 4         | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4       | 1       | 4         | 2       | 4       | 4       | 2         | 3         | 4 |   |
| 6                      | 2                           | 2      | 4      | 4      | 4      | 1      | 4      | 3      | 4      | 3       | 3                      | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 2       | 4       | 2  | 4       | 4         | 4       | 2       | 4       | 1       | 3       | 1                       | 1       | 4       | 4         | 3       | 1       | 1       | 4       | 1       | 4       | 3       | 4       | 5         | 2       | 4       | 4       | 2         | 3         | 3 |   |
| 7                      | 4                           | 4      | 3      | 3      | 4      | 2      | 4      | 3      | 4      | 5       | 4                      | 4       | 1       | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 1       | 4       | 5  | 4       | 4         | 4       | 5       | 4       | 2       | 2       | 3                       | 4       | 3       | 4         | 3       | 1       | 1       | 1       | 2       | 4       | 3       | 4       | 5         | 2       | 4       | 4       | 2         | 3         | 3 |   |
| 8                      | 4                           | 4      | 4      | 4      | 1      | 5      | 2      | 5      | 5      | 4       | 4                      | 5       | 4       | 3       | 5       | 4       | 2       | 4       | 5       | 4       | 3  | 4       | 4         | 4       | 5       | 4       | 2       | 4       | 2                       | 4       | 3       | 4         | 4       | 1       | 1       | 4       | 2       | 4       | 2       | 4       | 5         | 1       | 4       | 4       | 2         | 3         | 4 |   |
| 9                      | 5                           | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 1       | 4                      | 4       | 1       | 4       | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 2  | 4       | 4         | 4       | 1       | 3       | 2       | 5       | 4                       | 1       | 4       | 4         | 3       | 1       | 1       | 4       | 2       | 4       | 2       | 4       | 5         | 1       | 4       | 4       | 2         | 3         | 3 |   |
| 10                     | 1                           | 1      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 3       | 3                      | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 1       | 4       | 1       | 4  | 4       | 4         | 2       | 4       | 2       | 5       | 2       | 4                       | 3       | 4       | 3         | 1       | 4       | 1       | 2       | 4       | 2       | 4       | 4       | 1         | 4       | 4       | 5       | 3         | 3         |   |   |
| 11                     | 5                           | 5      | 4      | 4      | 2      | 5      | 1      | 3      | 1      | 3       | 3                      | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 1       | 4  | 1       | 4         | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 1                       | 1       | 1       | 3         | 3       | 5       | 2       | 2       | 4       | 2       | 4       | 4       | 4         | 3       | 3       | 4       | 3         | 3         | 3 |   |
| 12                     | 2                           | 2      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 3      | 4      | 5       | 3                      | 4       | 1       | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4  | 4       | 4         | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4                       | 2       | 5       | 4         | 4       | 5       | 2       | 2       | 4       | 2       | 4       | 2       | 4         | 2       | 2       | 4       | 2         | 3         | 4 |   |
| 13                     | 4                           | 4      | 3      | 5      | 3      | 5      | 5      | 4      | 4      | 5       | 4                      | 4       | 2       | 4       | 4       | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 1  | 4       | 4         | 2       | 4       | 2       | 5       | 2       | 4                       | 5       | 4       | 4         | 4       | 5       | 1       | 2       | 4       | 2       | 4       | 3       | 4         | 3       | 3       | 4       | 3         | 3         | 4 |   |
| 14                     | 4                           | 4      | 5      | 2      | 4      | 4      | 1      | 1      | 1      | 4       | 3                      | 1       | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 2       | 4       | 5       | 4  | 3       | 4         | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 1                       | 1       | 5       | 2         | 3       | 4       | 4       | 2       | 4       | 2       | 4       | 4       | 3         | 4       | 3       | 4       | 3         | 3         | 3 |   |
| 15                     | 4                           | 4      | 5      | 2      | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 4       | 4                      | 3       | 4       | 5       | 3       | 4       | 4       | 1       | 3       | 4       | 4  | 3       | 4         | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 5                       | 2       | 5       | 3         | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 2       | 4       | 5       | 4         | 3       | 3       | 4       | 3         | 4         | 4 |   |
| 16                     | 4                           | 5      | 5      | 3      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4       | 4                      | 2       | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 2       | 4       | 3       | 3  | 3       | 4         | 1       | 3       | 4       | 5       | 4       | 2                       | 4       | 4       | 3         | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 1       | 4         | 4       | 5       | 3       | 4         | 5         | 3 | 4 |
| 17                     | 4                           | 4      | 3      | 5      | 3      | 3      | 4      | 1      | 1      | 1       | 3                      | 4       | 2       | 4       | 4       | 5       | 5       | 4       | 2       | 4       | 5  | 4       | 4         | 4       | 3       | 4       | 3       | 3       | 4                       | 3       | 4       | 4         | 4       | 4       | 4       | 2       | 4       | 1       | 4       | 2       | 3         | 1       | 4       | 4       | 5         | 3         | 3 | 3 |
| 18                     | 3                           | 4      | 2      | 5      | 3      | 5      | 2      | 3      | 4      | 3       | 3                      | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 1       | 4       | 4       | 3       | 4  | 4       | 4         | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 2                       | 5       | 2       | 4         | 4       | 4       | 5       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       | 3         | 4       | 5       | 1       | 4         | 4         | 4 | 4 |
| 19                     | 4                           | 5      | 5      | 2      | 4      | 4      | 3      | 4      | 2      | 4       | 4                      | 2       | 4       | 5       | 5       | 4       | 2       | 4       | 5       | 5       | 4  | 2       | 4         | 4       | 4       | 1       | 1       | 4       | 1                       | 4       | 4       | 2         | 3       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4       | 3         | 4       | 5       | 1       | 4         | 4         | 3 | 3 |
| 20                     | 3                           | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      | 1      | 1      | 1      | 4       | 3                      | 5       | 4       | 2       | 4       | 2       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4  | 5       | 4         | 4       | 5       | 5       | 4       | 4       | 4                       | 4       | 2       | 4         | 4       | 4       | 3       | 4       | 5       | 4       | 3       | 1       | 3         | 1       | 1       | 1       | 1         | 3         | 3 | 3 |
| 21                     | 4                           | 3      | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 3       | 4                      | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4  | 5       | 4         | 5       | 5       | 4       | 4       | 4       | 4                       | 4       | 2       | 4         | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4         | 5       | 2       | 4       | 4         | 4         | 4 |   |
| 22                     | 4                           | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 5      | 5       | 4                      | 4       | 5       | 2       | 4       | 2       | 4       | 5       | 4       | 3       | 4  | 4       | 4         | 4       | 4       | 5       | 4       | 4       | 4                       | 4       | 2       | 4         | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 5         | 4       | 5       | 2       | 4         | 4         | 4 |   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |   |   |   |   |   |
| 2 | 6 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 2 | 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |
| 2 | 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 3 | 0 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |   | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |   |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 3 | 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 3 | 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 3 | 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 3 | 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |
| 4 | 0 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 4 | 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |   |
| 4 | 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 4 | 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |





|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 25 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 26 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 29 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 30 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 33 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 38 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 40 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 41 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 47 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 49 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

## Resultados de confiabilidad: Cultura organizacional

### Resumen del procesamiento de los casos

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 10 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,810             | 41             |

### Estadísticos total-elemento

|          | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|----------|--|---|--------------------------------------|--|
| VAR00001 | 137,7000                                     | 210,678   | ,275                                 | ,807                                       |
| VAR00002 | 137,6000                                     | 212,711   | ,226                                 | ,809                                       |
| VAR00003 | 137,3000                                     | 219,122   | ,207                                 | ,808                                       |
| VAR00004 | 137,3000                                     | 229,789   | -,275                                | ,818                                       |
| VAR00005 | 137,3000                                     | 220,900   | ,125                                 | ,810                                       |
| VAR00006 | 137,5000                                     | 221,611   | ,059                                 | ,812                                       |
| VAR00007 | 137,6000                                     | 217,822   | ,190                                 | ,809                                       |
| VAR00008 | 138,1000                                     | 211,878   | ,452                                 | ,802                                       |
| VAR00009 | 137,6000                                     | 217,822   | ,190                                 | ,809                                       |
| VAR00010 | 137,9000                                     | 212,544   | ,304                                 | ,805                                       |
| VAR00011 | 137,6000                                     | 214,933   | ,593                                 | ,803                                       |
| VAR00012 | 137,4000                                     | 223,822   | ,014                                 | ,811                                       |
| VAR00013 | 138,2000                                     | 205,956   | ,374                                 | ,803                                       |
| VAR00014 | 137,6000                                     | 215,156   | ,285                                 | ,806                                       |
| VAR00015 | 137,8000                                     | 209,956   | ,419                                 | ,802                                       |
| VAR00016 | 137,4000                                     | 216,711   | ,295                                 | ,806                                       |
| VAR00017 | 137,4000                                     | 210,711   | ,369                                 | ,803                                       |
| VAR00018 | 138,0000                                     | 212,444   | ,240                                 | ,808                                       |
| VAR00019 | 137,9000                                     | 216,767   | ,278                                 | ,806                                       |
| VAR00020 | 138,0000                                     | 205,778   | ,479                                 | ,799                                       |
| VAR00021 | 138,1000                                     | 210,767   | ,345                                 | ,804                                       |
| VAR00022 | 137,7000                                     | 215,789   | ,261                                 | ,807                                       |
| VAR00023 | 137,7000                                     | 213,344   | ,686                                 | ,801                                       |
| VAR00024 | 138,0000                                     | 207,778   | ,462                                 | ,800                                       |
| VAR00025 | 137,7000                                     | 218,900   | ,151                                 | ,810                                       |
| VAR00026 | 137,8000                                     | 202,844   | ,548                                 | ,796                                       |
| VAR00027 | 137,1000                                     | 230,100   | -,363                                | ,817                                       |
| VAR00028 | 137,8000                                     | 198,622   | ,549                                 | ,795                                       |
| VAR00029 | 138,4000                                     | 215,378   | ,202                                 | ,809                                       |
| VAR00030 | 137,6000                                     | 206,933   | ,430                                 | ,801                                       |
| VAR00031 | 137,5000                                     | 216,944   | ,270                                 | ,807                                       |
| VAR00032 | 137,6000                                     | 212,711   | ,744                                 | ,800                                       |
| VAR00033 | 138,0000                                     | 212,889   | ,197                                 | ,811                                       |
| VAR00034 | 137,8000                                     | 220,622   | ,052                                 | ,814                                       |
| VAR00035 | 138,3000                                     | 216,678   | ,154                                 | ,811                                       |
| VAR00036 | 138,3000                                     | 204,011   | ,548                                 | ,796                                       |
| VAR00037 | 138,1000                                     | 218,767   | ,112                                 | ,812                                       |
| VAR00038 | 138,3000                                     | 204,011   | ,548                                 | ,796                                       |
| VAR00039 | 137,5000                                     | 221,611   | ,059                                 | ,812                                       |
| VAR00040 | 137,1000                                     | 225,433   | -,143                                | ,812                                       |
| VAR00041 | 138,4000                                     | 208,711   | ,393                                 | ,802                                       |

## Resultados de confiabilidad: Satisfacción laboral docente

### Resumen del procesamiento de los casos

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 10 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,879             | 36             |

### Estadísticos total-elemento

|          | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|----------|--|---|--------------------------------------|--|
| VAR00001 | 113,4000                                     | 210,267   | ,625                                 | ,870                                       |
| VAR00002 | 113,9000                                     | 245,433   | -,468                                | ,889                                       |
| VAR00003 | 113,7000                                     | 218,011   | ,590                                 | ,872                                       |
| VAR00004 | 113,4000                                     | 224,711   | ,368                                 | ,876                                       |
| VAR00005 | 113,2000                                     | 220,178   | ,359                                 | ,876                                       |
| VAR00006 | 113,4000                                     | 243,600   | -,275                                | ,893                                       |
| VAR00007 | 114,3000                                     | 230,233   | ,164                                 | ,879                                       |
| VAR00008 | 113,3000                                     | 237,789   | -,174                                | ,885                                       |
| VAR00009 | 113,2000                                     | 212,178   | ,744                                 | ,869                                       |
| VAR00010 | 113,0000                                     | 228,889   | ,221                                 | ,878                                       |
| VAR00011 | 113,5000                                     | 210,722   | ,630                                 | ,870                                       |
| VAR00012 | 113,2000                                     | 233,733   | -,008                                | ,881                                       |
| VAR00013 | 113,4000                                     | 210,267   | ,758                                 | ,868                                       |
| VAR00014 | 114,0000                                     | 234,222   | -,038                                | ,884                                       |
| VAR00015 | 113,8000                                     | 215,511   | ,656                                 | ,871                                       |
| VAR00016 | 114,4000                                     | 248,933   | -,543                                | ,892                                       |
| VAR00017 | 113,3000                                     | 212,011   | ,891                                 | ,867                                       |
| VAR00018 | 112,9000                                     | 224,989   | ,339                                 | ,877                                       |
| VAR00019 | 114,1000                                     | 216,989   | ,382                                 | ,876                                       |
| VAR00020 | 113,0000                                     | 221,333   | ,410                                 | ,875                                       |
| VAR00021 | 113,2000                                     | 206,844   | ,842                                 | ,866                                       |
| VAR00022 | 113,8000                                     | 225,733   | ,206                                 | ,880                                       |
| VAR00023 | 113,3000                                     | 215,344   | ,510                                 | ,873                                       |
| VAR00024 | 113,1000                                     | 220,322   | ,515                                 | ,874                                       |
| VAR00025 | 112,8000                                     | 206,400   | ,896                                 | ,865                                       |
| VAR00026 | 113,1000                                     | 220,322   | ,515                                 | ,874                                       |
| VAR00027 | 112,7000                                     | 207,122   | ,812                                 | ,866                                       |
| VAR00028 | 113,4000                                     | 223,378   | ,358                                 | ,876                                       |
| VAR00029 | 112,8000                                     | 211,289   | ,722                                 | ,869                                       |
| VAR00030 | 113,4000                                     | 229,600   | ,160                                 | ,879                                       |
| VAR00031 | 112,9000                                     | 208,989   | ,881                                 | ,866                                       |
| VAR00032 | 113,7000                                     | 233,122   | ,006                                 | ,882                                       |
| VAR00033 | 112,9000                                     | 208,989   | ,881                                 | ,866                                       |
| VAR00034 | 112,6000                                     | 223,156   | ,310                                 | ,877                                       |
| VAR00035 | 113,0000                                     | 209,778   | ,834                                 | ,867                                       |
| VAR00036 | 113,9000                                     | 241,211   | -,364                                | ,886                                       |

**ANEXO N° 04**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

| <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> |  |                  |
|-------------------------------|--|------------------|
| <b>N° de ítems</b>            | <b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b> | <b>Resultado</b> |
| 1                             | 0.36   | Válido           |
| 2                             | 0.35   | Válido           |
| 3                             | 0.44   | Válido           |
| 4                             | 0.57   | Válido           |
| 5                             | 0.51   | Válido           |
| 6                             | 0.56   | Válido           |
| 7                             | 0.37   | Válido           |
| 8                             | 0.36   | Válido           |
| 9                             | 0.28   | Válido           |
| 10                            | 0.29   | Válido           |
| 11                            | 0.48   | Válido           |
| 12                            | 0.47   | Válido           |
| 13                            | 0.44   | Válido           |
| 14                            | 0.41   | Válido           |
| 15                            | 0.26   | Válido           |
| 16                            | 0.27   | Válido           |
| 17                            | 0.29   | Válido           |
| 18                            | 0.36   | Válido           |
| 19                            | 0.56   | Válido           |
| 20                            | 0.35   | Válido           |
| 21                            | 0.33   | Válido           |
| 22                            | 0.57   | Válido           |
| 23                            | 0.59   | Válido           |
| 24                            | 0.60   | Válido           |
| 25                            | 0.45   | Válido           |
| 26                            | 0.45   | Válido           |
| 27                            | 0.62   | Válido           |
| 28                            | 0.44   | Válido           |
| 29                            | 0.62   | Válido           |
| 30                            | 0.65   | Válido           |
| 31                            | 0.57   | Válido           |
| 32                            | 0.86   | Válido           |
| 33                            | 0.56   | Válido           |
| 34                            | 0.46   | Válido           |
| 35                            | 0.56   | Válido           |
| 36                            | 0.51   | Válido           |
| 37                            | 0.56   | Válido           |
| 38                            | 0.52   | Válido           |
| 39                            | 0.52   | Válido           |
| 40                            | 0.47   | Válido           |
| 41                            | 0.56   | Válido           |

| <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> |  |                  |
|-----------------------------|--|------------------|
| <b>N° de ítems</b>          | <b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b> | <b>Resultado</b> |
| 1                           | 0.41   | Válido           |
| 2                           | 0.22   | Válido           |
| 3                           | 0.45   | Válido           |
| 4                           | 0.42   | Válido           |
| 5                           | 0.55   | Válido           |
| 6                           | 0.54   | Válido           |
| 7                           | 0.62   | Válido           |
| 8                           | 0.24   | Válido           |
| 9                           | 0.57   | Válido           |
| 10                          | 0.34   | Válido           |
| 11                          | 0.29   | Válido           |
| 12                          | 0.34   | Válido           |
| 13                          | 0.35   | Válido           |
| 14                          | 0.30   | Válido           |
| 15                          | 0.44   | Válido           |
| 16                          | 0.57   | Válido           |
| 17                          | 0.40   | Válido           |
| 18                          | 0.50   | Válido           |
| 19                          | 0.46   | Válido           |
| 20                          | 0.23   | Válido           |
| 21                          | 0.45   | Válido           |
| 22                          | 0.56   | Válido           |
| 23                          | 0.41   | Válido           |
| 24                          | 0.51   | Válido           |
| 25                          | 0.65   | Válido           |
| 26                          | 0.51   | Válido           |
| 27                          | 0.47   | Válido           |
| 28                          | 0.43   | Válido           |
| 29                          | 0.66   | Válido           |
| 30                          | 0.54   | Válido           |
| 31                          | 0.48   | Válido           |
| 32                          | 0.70   | Válido           |
| 33                          | 0.51   | Válido           |
| 34                          | 0.45   | Válido           |
| 35                          | 0.40   | Válido           |
| 36                          | 0.47   | Válido           |

## ANEXO Nº 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.

**Autora:** Br. Anaya De La Cruz, Nora

**Asesor:** Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES  | METODOLOGÍA  |
|---|---|---|--|--|
| <p><b>General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana? Huanta, 2017?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana? Huanta, 2017</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana? Huanta, 2017?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana? Huanta, 2017?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana? Huanta, 2017?</p> | <p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a) Identifica la relación que existe entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p>d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> | <p><b>General</b></p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a) Existe relación entre el reconocimiento del esfuerzo y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p>b) Existe relación entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p>c) Existe relación entre la credibilidad de los directivos y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p>d) Existe relación entre el liderazgo en la gestión y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> | <p><b>Variable 1</b></p> <p>Cultura organizacional</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento del esfuerzo</li> <li>• Comunicación y equidad</li> <li>• Credibilidad de los directivos y relaciones humanas</li> <li>• Liderazgo en la gestión</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Satisfacción laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas y/o materiales.</li> <li>• Beneficios laborales y/o remunerativos.</li> <li>• Políticas administrativas.</li> <li>• Relaciones sociales.</li> </ul> | <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> No experimental.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Transversal correlacional.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 50 docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana. Huanta, 2017.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 100% (encuesta) de docentes de la población.</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</b> Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 24.0.</p> <p><b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia.</p> <p><b>A nivel inferencial:</b> Se aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p> |

## ANEXO N° 06



### "AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

EL QUE SUSCRIBE, EL COORDINADOR DE EDUCACION DEL DISTRITO DE SANTILLANA Y PROVINCIA HUANTA, DE LA REGION AYACUCHO; EXPIDE LA PRESENTE:

### CONSTANCIA

Que la profesora; ANAYA DE LA CRUZ Nora, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, ha sido autorizado para desarrollar en las diferentes Instituciones Educativas públicas del distrito de Santillana, la tesis titulada: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTILLANA. HUANTA, 2017, y como parte de dicha investigación ha aplicado una encuesta a docentes para determinar el instrumento denominado cultura organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los docentes, durante los meses de noviembre y diciembre del 2017 el mencionado instrumento se aplicó a 50 docentes de las diferentes Instituciones Educativas del distrito de Santillana.

Se expide la presente constancia de la interesada para fines que estime por conveniente.

Santillana, diciembre del 2017





**ANEXO N° 07**  
**GALERÍA FOTOGRÁFICA**



Docentes de la institución Educativa N° 38773/MX-P de Santa Rosa De Araujo, respondiendo a la encuesta aplicada. Noviembre de 2017.



Docentes de la institución Educativa N°38286/MX-P de Aranhuy, escuchando las instrucciones y pasos a seguir para responder correctamente a la encuesta. Noviembre de 2017





**Docentes de la Institución Educativa N° 38351 "Joel Durad Sobrevilla" de Marccari, respondiendo a la encuesta aplicada. Noviembre de 2017.**



Docentes de la Institución Educativa N° 38285 "Sagrado Corazón De Jesús" terminando la encuesta. Diciembre de 2017.

